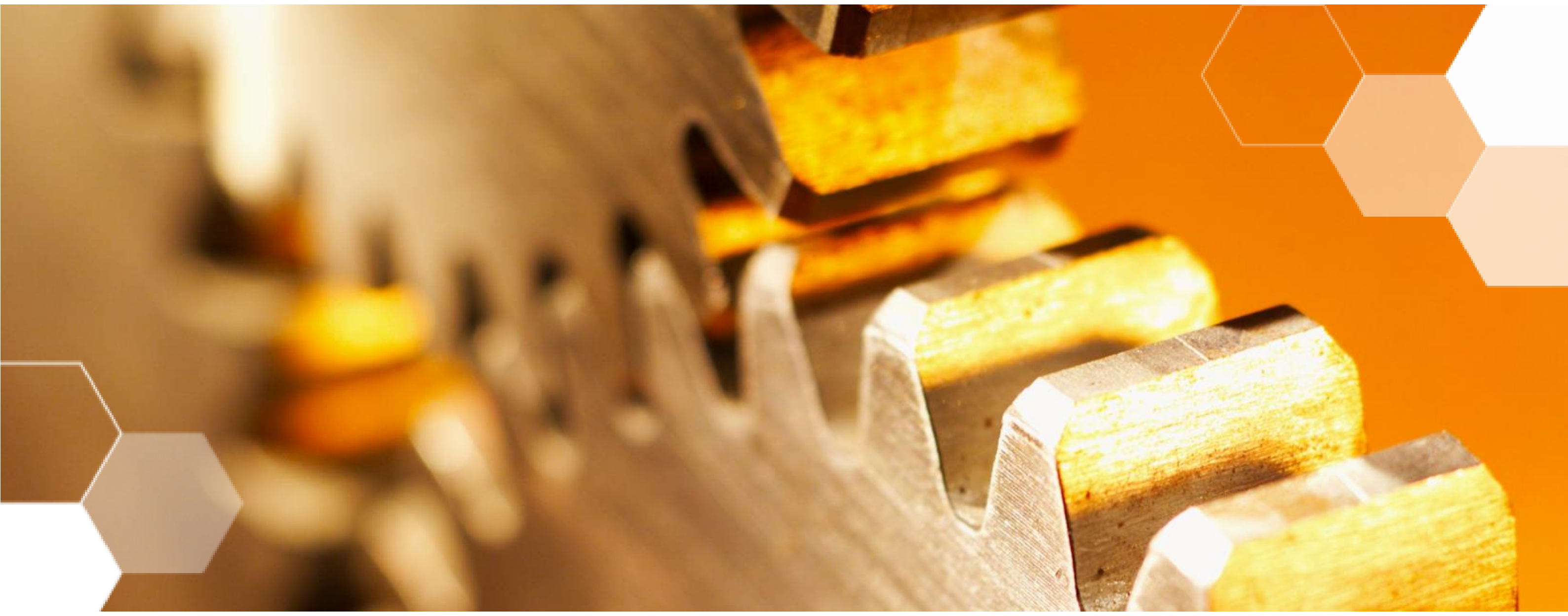
Panteia
Research to Progress

Research voor Beleid | EIM | NEA | IOO | Stratus | IPM



MKB en ontslagrecht

Verwachtingen over effecten van aanstaande wijzigingen

Ondernemerschap.nl

ISBN : 978-90-371-1136-1
Rapportnummer : A201431

Dit onderzoek is gefinancierd door het programmaonderzoek MKB en Ondernemerschap (www.ondernemerschap.nl)

Panteia BV
Bredewater 26
2715 CA Zoetermeer
079 322 22 00
www.panteia.nl

Panteia BV
P.o. box 7001
2701 AA Zoetermeer
The Netherlands
+31 79 322 22 00

drs. J. Jooren

Zoetermeer, april 2015

Inhoudsopgave

Samenvatting

In juli 2015 zal het ontslagrecht middels de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) grote veranderingen ondergaan. In 2015 treden ook diverse andere maatregelen in werking op het terrein van arbeidsrecht die de positie van flexwerkers moeten versterken. De veranderingen in het ontslagrecht moeten het ontslagrecht eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar voor werkgevers maken. Aan het MKB Beleidspanel zijn in het najaar van 2014 diverse vragen voorgelegd met betrekking tot de aanstaande wijzigingen in het ontslagrecht.

De vragenlijst is opgesteld door Panteia, in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In de periode dat de vragenlijst online kon worden ingevuld (september tot en met november 2014) hebben in totaal 529 MKB-ondernemers hun mening gegeven over de wijzigingen in het ontslagrecht en hun verwachtingen van de effecten. Dit deden zij door via internet een vragenlijst in te vullen.

In algemene zin kan gesteld worden dat het grootste deel van de respondenten ten tijde van het invullen van de online enquête nog weinig op de hoogte was van de wijzigingen in het ontslagrecht, die in juli 2015 worden ingevoerd. Met name de kleinere organisaties (die het merendeel van het MKB vormen) geven aan dat de kennis over de aanstaande wijzigingen nog beperkt is: 23% van de MKB'ers tussen 2 en 9 fte en 41% van de MKB'ers tussen 10 en 49 fte geeft direct aan 'volledig' of 'in grote mate' op de hoogte te zijn van de aanstaande wijzigingen. Indirect blijkt uit sommige reacties verder dat er bij de respondenten soms nog kennis ontbreekt over alle relevante regelingen.

Dat de respondenten nog niet goed weten wat er gaat veranderen, uit zich op dit moment nog in onzekerheid over de effecten. Deze onzekerheid komt bij diverse aspecten direct tot uiting. Zo weet bijna 60% geen mening te vormen over de transitievergoeding en is het percentage dat de transitievergoeding een verbetering vindt vrijwel gelijk aan het percentage dat het een verslechtering vindt, verwacht 43% dat de wijzigingen weinig effect op de werkgelegenheid in het MKB zullen hebben en verwacht zelfs 72% dat het aantal medewerkers in dienst bij de eigen onderneming niet zal veranderen.

Waar de respondenten wel verwachten dat de wijzigingen in het ontslagrecht leiden tot effecten op de terreinen waarop zij in de enquête zijn bevraagd, zijn deze hoofdzakelijk gematigd negatief van aard. Dit geldt bijvoorbeeld wat betreft de effecten op de werkgelegenheid in het algemeen en het aantal medewerkers in dienst bij de onderneming zelf. Dit zal deels ingegeven zijn door onzekerheid, iets wat mensen over het algemeen niet positief stemt. Grotere ondernemingen blijken beter op de hoogte te zijn van de aanstaande wijzigingen, hun verwachtingen zijn ook positiever dan die van kleinere ondernemingen.

Door middel van open vragen is nadere duiding te geven aan bovenstaande uitkomsten. Uit dit kwalitatieve gedeelte blijkt dat de verwachting is dat zowel het aannemen als het ontslaan van mensen moeilijker wordt. Verder blijkt uit toelichtingen dat sommige respondenten het gevoel hebben dat de werknemers een sterkere positie krijgen en dat de maatregelen juist de onzekerheid en de kosten voor MKB-ondernemers verhogen. Men verwacht in dat geval meer gebruik te gaan maken

van flexibel in te zetten werknemers en minder snel vaste medewerkers in dienst te nemen.

Tot slot geeft 35% aan dat de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte zeker een grotere rol gaat spelen bij het in dienst nemen van personeel, nu een dergelijke werknemer ook recht heeft op een transitievergoeding. 34% geeft aan dat dit misschien het geval zal zijn. Tegelijkertijd geeft slechts een kleine minderheid van de respondenten (13%) aan dat dit een effect zal hebben op het aantal werknemers dat in dienst is.

1 Inleiding

1.1 Achtergrond

Met de komst van de Wet werk en zekerheid (WWZ) zal het Nederlandse arbeids- en sociale zekerheidsrecht in de komende jaren grote veranderingen ondergaan. De WWZ bevat maatregelen op het gebied van het ontslagrecht, flexibele arbeid en WW, die samen de werking van de arbeidsmarkt moeten verbeteren.

De maatregelen in de WWZ gaan niet gelijktijdig in werking. Op 1 januari 2015 veranderen de regels voor tijdelijke contracten, oproepcontracten en werknemers die werkzaam zijn op basis van een payrollconstructie. Op 1 juli 2015 verandert voor tijdelijke werknemers ook de ketenbepaling, die de mogelijkheden tot het verlengen van tijdelijke contracten (zonder dat een vast contract ontstaat) beperkt. Met deze maatregelen wordt de positie van flexwerkers versterkt.

Per 1 juli 2015 wordt ook het ontslagrecht op onderdelen gewijzigd. Zo wordt de ontslagroute niet meer afhankelijk van de keuze van de werkgever maar afhankelijk van de reden van ontslag: bedrijfseconomisch ontslag en ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid gaat via UWV, ontslag om andere reden gaat via de kantonrechter. Daarnaast wordt een wettelijke transitievergoeding ingevoerd als het initiatief voor het ontslag of het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst bij de werkgever ligt. De hoogte van deze transitievergoeding is lager dan een vergoeding op basis van de huidige kantonrechtersformule. Niet alleen werknemers met een vast contract hebben recht op de transitievergoeding, maar ook werknemers met een tijdelijk contract. Anders dan nu bij de vergoeding op basis van de kantonrechtersformule geldt dat de werknemer ten minste 2 jaar in dienst moet zijn geweest. De wijzigingen in het ontslagrecht moeten het ontslagrecht eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar voor werkgevers maken, en werknemers ondersteunen bij de transitie naar ander werk.

Tot slot zal per 1 januari 2016 de maximale duur van de WW in stapjes worden teruggebracht van 38 maanden naar 24 maanden. Ook wordt de opbouw van de WW-rechten aangepast. Een half jaar eerder (per 1 juli 2015) wordt de periode van de WW-uitkering waarna alle arbeid als passend gezien wordt verkort en inkomensverrekening in de WW ingevoerd. Tezamen moeten deze maatregelen het WW-stelsel een activerender karakter geven.

1.2 Aanleiding

Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in april aan Panteia gevraagd of ze enkele vragen kon laten meelopen in de internetmeting 2014 van het MKB Beleidspanel, een panel dat Panteia heeft opgezet en beheert. In deze internetmeting wordt gevraagd naar de kennis en houding over en verwachtingen van MKB-ondernemers van de werkgelegenheidseffecten van het nieuwe ontslagrecht. De meting is uitgevoerd in de periode september tot en met november 2014.

1.3 Uitvoering

Samen met SZW is een vragenlijst opgesteld die mee liep met de jaarlijkse ondervraging van MKB Beleidspanel via internet. Naast enkele algemene vragen is hier ook specifiek ingegaan op de transitievergoeding en de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte.

1.4 Respons en weging

In totaal hebben 529 respondenten de vragenlijst ingevuld. Belangrijke achtergrondkenmerken van de respondenten zijn de sector waarin een onderneming actief is en de grootte van de onderneming. Deze kenmerken zijn bekend en er heeft dan ook tweemaal een herweging van de uitkomsten plaatsgevonden op basis van de verdeling van deze kenmerken in de totale populatie MKB'ers.

Allereerst zijn de uitkomsten van de eerste vraag, 'Welke rol speelt het huidige ontslagrecht in uw personeelsbeleid?' herwogen op basis van sector en grootte. Op deze vraag heeft een deel van de respondenten geantwoord dat zij geen personeel in dienst hebben. Deze groep respondenten, zonder personeel, heeft de vragen over het ontslagrecht in de vragenlijst overgeslagen. Om een representatief beeld van de uitkomsten te schetsen zijn de uitkomsten van de rest van de vragen wederom herwogen op basis van sector en grootte.

1.5 MKB Beleidspanel

Het MKB Beleidspanel is in 1999 opgezet door EIM. Het is een panel van MKB ondernemers afkomstig uit het particuliere bedrijfsleven (met andere woorden, men moet zelfstandig strategische beslissingen kunnen nemen). De bruto-omvang van het panel beslaat momenteel zo'n 1.900 panelleden. Het panel wordt jaarlijks twee keer ondervraagd: een keer telefonisch en een keer via internet. Op dit moment zijn in totaal 46 metingen afgenomen. In het panel worden acht sectoren onderscheiden en drie grootteklassen.

2 Resultaten

2.1 Inleiding

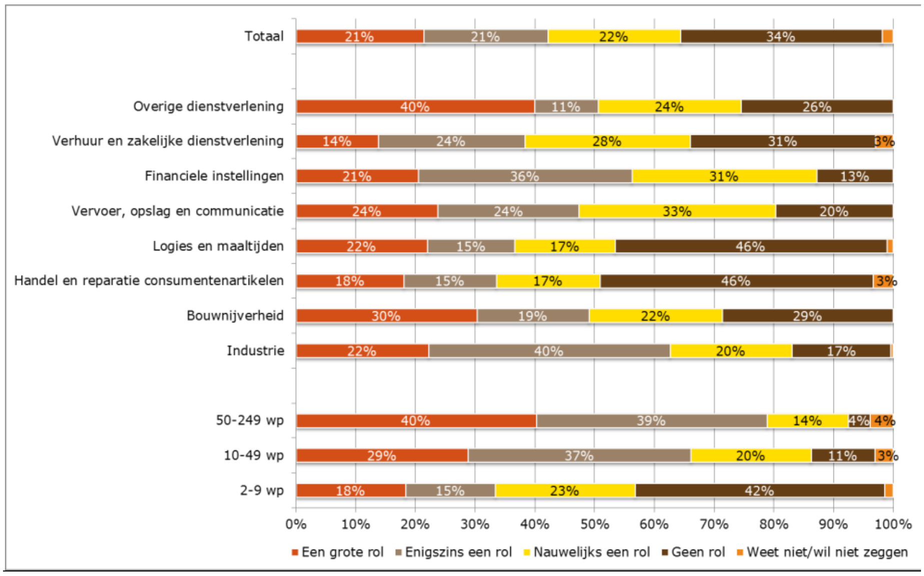
Dit hoofdstuk behandelt de mening van de respondenten (MKB-ondernemers) over de aanstaande wijzigingen in het ontslagrecht. Allereerst komt de rol van het ontslagrecht in het personeelsbeleid aan bod en de kennis van de wijzigingen. Vervolgens wordt ingegaan op specifieke zaken als de transitievergoeding, de effecten op de werkgelegenheid en op diverse aspecten van de bedrijfsvoering. Waar relevant wordt aangegeven in hoeverre sector en grootte van de onderneming van invloed is op de uitkomsten.

2.2 Rol van het ontslagrecht in het personeelsbeleid

Figuur 1 laat zien hoe groot de rol van het huidige ontslagrecht is in het personeelsbeleid. Dit kan betrekking hebben op zaken als het aannamebeleid, het ontslagbeleid of het scholingsbeleid. Van de 529 respondenten gaven er 118 aan dat zij geen personeel in dienst hebben, deze respondenten zijn buiten de uitkomsten van figuur 1 gelaten.

Voor 21% van de respondenten speelt het ontslagrecht een grote rol, voor nog eens 21 % enigszins. Voor 56% speelt het huidige ontslagrecht nauwelijks tot geen rol. De verschillen naar sector zijn groot. Voor respondenten van financiële instellingen en vanuit de industrie speelt het ontslagrecht een veel grotere rol dan voor respondenten vanuit de sectoren logies en maaltijden en handel en reparatie consumentenartikelen. Het belang van het ontslagrecht neemt voor de respondenten toe naarmate de onderneming groter is.

figuur 1 Welke rol speelt het huidige ontslagrecht in uw personeelsbeleid (zoals aannamebeleid, ontslagbeleid, scholingsbeleid, et cetera.)? (n=411)



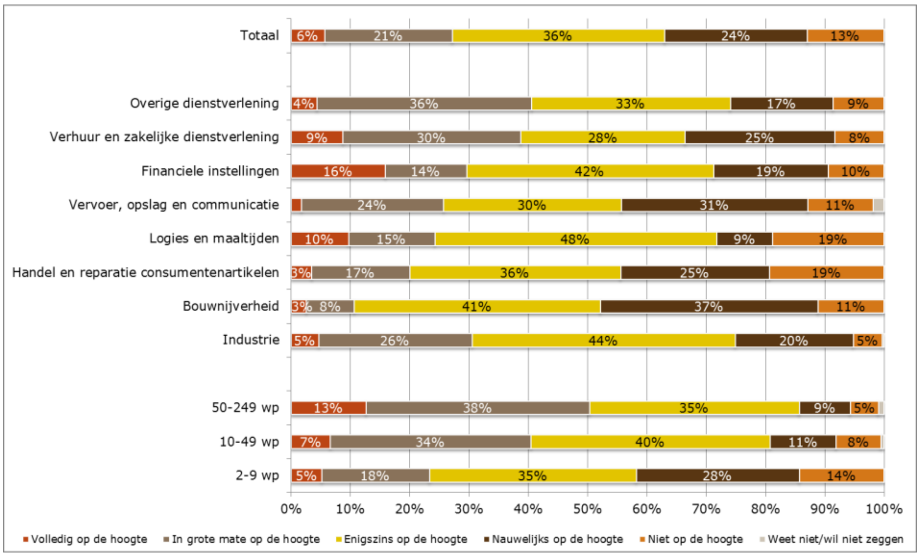
Bron: Panteia

2.3 Kennis van de wijzigingen

In totaal is 27% in grote mate of volledig op de hoogte van de wijzigingen in het ontslagrecht, 36% is enigszins op de hoogte en 37% is nauwelijks tot niet op de hoogte. Als de aanname wordt gedaan dat ook de kennis van de respondenten die ‘enigszins op de hoogte’ hebben geantwoord relatief beperkt is, kan worden geconcludeerd dat de wijzigingen van het ontslagrecht in het kader van de WWZ nog weinig is doorgedrongen tot deze groep MKB’ers.

Er zijn wel verschillen naar sector, maar in alle sectoren lijkt de conclusie op te gaan dat de respondenten nog niet goed op de hoogte zijn van de wijzigingen. Opvallend is dat er binnen de sectoren vervoer, opslag en communicatie en binnen de industrie weliswaar wordt aangegeven dat het ontslagrecht een grote rol speelt in het personeelsbeleid, maar dat men in deze sectoren niet meer dan gemiddeld op de hoogte is van de aanstaande wijzigingen. In zijn algemeenheid geldt dat men beter op de hoogte is van de wijzigingen in het ontslagrecht in het kader van de WWZ naarmate het een grotere organisatie betreft.

figuur 2 Kennis van wijzigingen in het ontslagrecht (n=408)



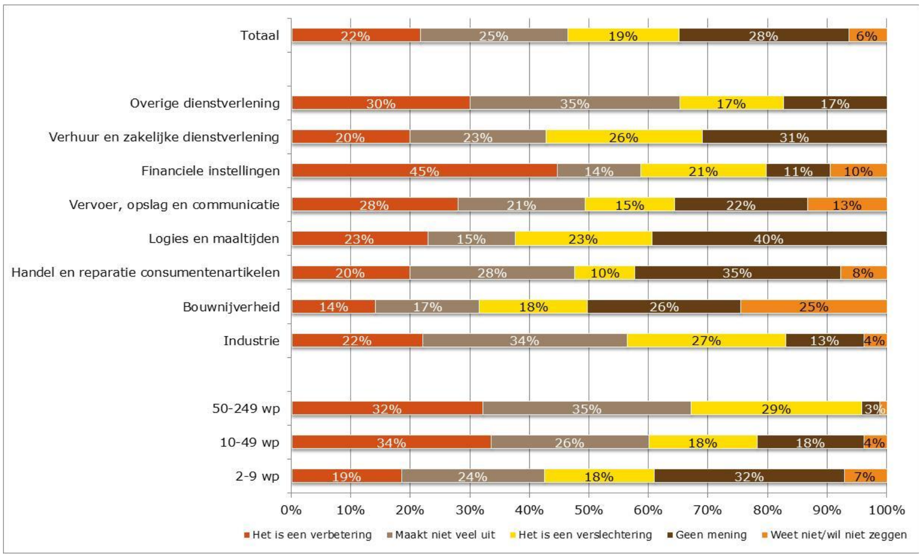
Bron: Panteia

2.4 Transitievergoeding

Alvorens naar de mening over de transitievergoeding werd gevraagd, kreeg elke respondent eerst een toelichting op de transitievergoeding te lezen. Deze tekstuele toelichting is in Bijlage 4 op pagina 27 na te lezen.

De meningen over de transitievergoeding zijn verdeeld (zie figuur 3). Een groot deel van opgeteld 53% denkt dat de transitievergoeding weinig verschil maakt (25%) of heeft geen mening (28%). Hiernaast vindt 22% de transitievergoeding een verbetering ten opzichte van de huidige ontslagvergoeding, 19% vindt het een verslechtering. De verschillen tussen de sectoren zijn aanzienlijk. Wat betreft grootte van de MKB'er komt vooral naar voren dat men vaker een mening over de transitievergoeding heeft naarmate de onderneming groter is.

figuur 3 Mening over transitievergoeding (n=406)



Bron: Panteia

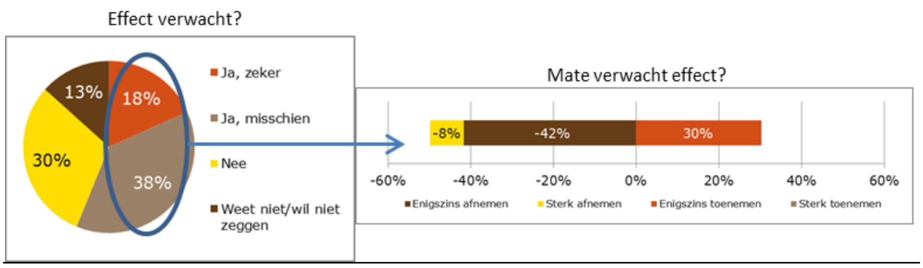
Overigens bleek hiervoor dat minstens 37% van de respondenten niet of nauwelijks op de hoogte is van de wijzigingen in het ontslagrecht. Ook al werd voorafgaand aan deze vraag de transitievergoeding toegelicht, de mening over de transitievergoeding wordt wat positiever als alleen naar de antwoorden wordt gekeken van respondenten die 'volledig', 'in grote mate' of 'enigszins' op de hoogte zijn van de aanstaande wijzigingen. In dat geval ziet namelijk 31% de transitievergoeding als een verbetering en 23% als een verslechtering.

2.5 Werkgelegenheid

Het doel van de hervormingen van het ontslagrecht is onder meer dat het ontslagrecht eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar voor de werkgever moet worden. Dat zou de drempel om mensen in dienst te nemen op basis van een vast contract moeten verlagen. Figuur 4 geeft de verwachtingen van de respondenten weer van de hervorming van het ontslagrecht op de werkgelegenheid in het algemeen.

Circa een derde verwacht geen effect, 13% weet het niet. Hiernaast verwacht 18% zeker een effect en verwacht 38% misschien een effect. Anders geformuleerd heerst er nog veel twijfel: ruim de helft geeft aan misschien een effect te verwachten of het niet te weten. De verwachte effecten zijn voor de groep die zeker of misschien een effect verwachten grotendeels gematigd: 30% van hen verwacht een enigszins positief effect op de werkgelegenheid en 42% een enigszins negatief effect.

figuur 4 Mening over effect op werkgelegenheid in het MKB van wijzigingen in het ontslagrecht (n=406)



Bron: Panteia

De verwachtingen variëren sterk tussen sectoren en bedrijfsgroottes. Kleine organisaties hebben eerder negatieve dan positieve verwachtingen van de werkgelegenheidsontwikkeling, grotere organisaties staan hier positiever in. Ook dit zou te maken kunnen hebben met het kennisniveau, grotere organisaties zijn vaak beter op de hoogte van de aanstaande wijzigingen. Verder verwachten financiële instellingen een toename van de werkgelegenheid, binnen logies en maaltijden en binnen de bouwnijverheid zijn de verwachtingen het sterkst negatief. Het is waarschijnlijk dat dit laatste ook verband houdt met de negatieve groeiverwachtingen binnen deze sectoren.

Hiernaast zijn op het einde van de vragenlijst twee vragen gesteld over de situatie van de respondent in het afgelopen jaar. Er is gevraagd naar het personeelsverloop en het aantal onvervulbare vacatures in het afgelopen jaar in de eigen organisatie. Het zou namelijk kunnen zijn dat respondenten hun antwoorden op vragen met betrekking tot het effect van wijzigingen in het ontslagrecht op het MKB als geheel, (in een bepaalde mate) baseren op hun eigen situatie in het afgelopen jaar in plaats van op hun daadwerkelijke verwachtingen van de wijzigingen in het ontslagrecht voor het gehele MKB. Er is echter geen samenhang zichtbaar tussen de eigen situatie in het afgelopen jaar en de verwachtingen voor het komende jaar.

Toelichting

Respondenten, die 'zeker' of 'misschien' een effect verwachtten, konden hun verwachting met betrekking tot de werkgelegenheid in het MKB toelichten. Met name de groep respondenten, die negatieve verwachtingen hebben, hebben hun gedachten hierachter genuanceerd. Deze respondenten zien de wijzigingen in het ontslagrecht vooral als drempelverhogend en een risico bij het aannemen van nieuwe werknemers: "*je weet als ondernemer nu zeker dat ontslag geld gaat kosten*". Deze groep respondenten verwacht terughoudender te worden bij het aannemen van nieuwe werknemers.

Als drempelverhogend noemen respondenten o.a. de transitievergoeding, niet meer kosteloos een medewerker kunnen ontslaan wegens economische redenen en de beperking van contracten voor bepaalde tijd. In de gegeven toelichtingen noemen de respondenten dit als redenen waardoor de flexibiliteit in hun ogen wordt beperkt en

die voorzichtigheid bij het in dienst nemen van werknemers in de hand zullen werken. Ook blijkt uit sommige toelichtingen dat men een toenemende regeldruk verwacht, wat leidt tot onzekerheid over de exacte interpretatie van die regels en eveneens tot voorzichtigheid. Diverse ondernemers verwachten meer gebruik te gaan maken van uitzendkrachten, om het aannemen van vaste werknemers te vermijden. In het algemeen kan gesteld worden dat de respondenten die een toelichting hebben geschreven de wijzigingen niet ervaren als zijnde in hun belang.

Enkele illustraties, waarin naar voren komt waar eventuele onzekerheid vandaan komt of waarin wordt aangegeven wat men als drempelverhogend ziet:

"Mocht het door economische redenen slecht gaan, wordt de werkgever alsnog gestraft door een te zware vergoeding mee te moeten geven. Hij probeert zijn mensen toch al zo lang mogelijk te houden en wordt daarna nog gestraft. Dus geen vast personeel meer aannemen!"

"Nieuwe wetgeving wordt in praktijk soms op verschillende wijze uitgelegd. Daarom zal het MKB eerst afwachten hoe het echt in de praktijk uitpakt alvorens men nieuw personeel aan neemt."

"Extra potentiele lasten in alle ontslaggevallen."

"De beperking van contracten voor bepaalde tijd, zal drempelverhogend werken, net zoals de transitievergoeding dit zal doen."

"Deze regeling is helemaal bedacht vanuit het belang van de (potentiele) werknemer en vanuit de overheid, maar NIET vanuit het belang van de MKB bedrijven. Als iemand niet presteert of er met de pet naar gooit, kom je als MKB bedrijf voor hoge kosten te staan en ingewikkelde 'transitie' procedures. Men lijkt maar niet te willen beseffen dat er (naast hele goede werknemers) ook werknemers bestaan die niet willen presteren!"

"Blijft een feit dat je als werkgever nog steeds veel werk moet verzetten om een niet functionerend werknemer te kunnen ontslaan. Werknemer heeft nog steeds veel ruimte om de werkgever het leven zuur te maken."

"De transitievergoeding is in de toekomst van toepassing op alle beëindigingen, ook als het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betreft. Dit is dus een verslechtering van de huidige situatie!"

2.6 Veranderingen in personeelsbeleid

De ontslaghervorming zal volgens 57% niet tot veranderingen in het personeelsbeleid leiden. Hiernaast denkt 10% dat de ontslaghervorming zeker en 24% dat deze misschien tot veranderingen in het personeelsbeleid zullen leiden. Het merendeel van de respondenten verwacht dus geen veranderingen in het personeelsbeleid. Voor 4% was de vraag niet van toepassing en 4% wist het niet of wilde het niet zeggen.

In onderstaande tabel 1 is weergegeven wat voor veranderingen de 34% van de respondenten verwacht, die 'zeker' of 'misschien' verwachten dat het personeelsbeleid zal wijzigen. De 57% van de respondenten die geen verandering verwacht heeft deze vragen niet gekregen. Uit tabel 1 blijkt dat de respondenten die veranderingen in het personeelsbeleid verwachten gemiddeld genomen verwachten dat zowel het aannemen als het ontslaan van mensen moeilijker wordt en dat men verwacht dat er minder geïnvesteerd zal worden in het scholingsbeleid en preventiebeleid.

Het sterkste effect verwachten de respondenten op het aannemen van nieuw personeel. Van de respondenten die veranderingen in het personeelsbeleid verwachten (dus 43% van de steekproef) denkt 54% dat dit moeilijker zal worden, 12% denkt dat dit makkelijker zal worden. Respondenten denken verder dat het eerder moeilijker zal worden om mensen te ontslaan dan dat het makkelijker zal worden. Op het gebied van preventie en met name op het gebied van scholing wordt er door het merendeel weinig tot geen veranderingen verwacht.

tabel 1 Verwachtingen omtrent veranderingen in personeelsbeleid (n=157)

Verwachting / *Beleidsveld*	*Makkelijker/ meer*	*Moeilijker/ minder*	*Weinig tot geen veranderingen*	*Weet niet/wil niet zeggen*
Aannamebeleid[1]	12%	54%	24%	10%
Ontslagbeleid[2]	19%	35%	36%	11%
Scholingsbeleid[3]	6%	15%	70%	9%
Preventiebeleid[4]	13%	15%	56%	16%

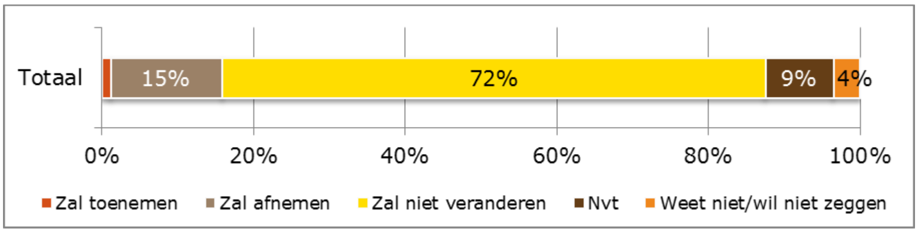
Bron: Panteia

[1] Makkelijker houdt hier in: het wordt makkelijker om mensen aan te nemen. Moeilijker is: het wordt moeilijker.
[2] Makkelijker houdt hier in: het wordt makkelijker om mensen te ontslaan. Moeilijker is: het wordt moeilijker.
[3] & [4] Meer/minder houdt hier in: meer of minder gaan investeren op dit vlak.

2.7 Verwachting aantal werknemers in dienst

De verwachting omtrent het aantal werknemers, dat bij de respondent zelf in dienst is, als gevolg van de ontslaghervormingen is na de vragen over het personeelsbeleid expliciet uitgevraagd. Hier blijkt wederom een groot deel weinig tot geen veranderingen van de werkgelegenheid te verwachtingen (zie figuur 5), namelijk 72%. Het aandeel respondenten dat verwacht dat het aantal werknemers zal afnemen (15%) is hiernaast groter dan het aandeel dat verwacht dat het aantal werknemers zal toenemen (1%). Gedetailleerde informatie is opgenomen in Bijlage 2.

figuur 5 Verwachting aantal werknemers in dienst vanwege de ontslaghervorming



Bron: Panteia

Toelichting

Respondenten konden ook hier hun verwachtingen toelichten. Figuur 5 liet zien dat globaal gezegd het merendeel geen verandering verwacht, de rest een afname. Dit beeld komt ook uit de toelichtingen naar voren: volgens veel respondenten verandert er niets, voor het overige verwachten de respondenten veelal eerder een afname dan een toename van het aantal medewerkers.

De redenen voor een eventuele verwachte afname blijkt in lijn met de uitkomsten, zoals in §2.6 reeds weergegeven: de wijzigingen in het ontslagrecht worden in dat geval door de respondenten, die een toelichting hebben gegeven, als drempelverhogend ervaren bij het in dienst nemen van werknemers.

Uit de toelichtingen blijkt dat respondenten die geen verandering verwachten weinig tot geen verband zien tussen wetgeving en het aannemen van personeel: de hoeveelheid personeel is voor hen puur afhankelijk van economische omstandigheden.

Enkele illustraties:

"Het aantal medewerkers is afgestemd op de hoeveelheid werk, die verandert niet en het aantal medewerkers ook niet."

"Ons beleid hoe om te gaan met medewerkers staat los van wetgeving."

De redenen voor negatieve verwachtingen van 15% van de respondenten hebben vooral te maken met het feit dat respondenten verwachten dat het bieden van vaste contracten minder voor zal gaan komen en dat werknemers vaker korter in dienst zullen blijven. Deze groep respondenten verwacht meer gebruik te gaan maken van uitzendkrachten, detacheringskrachten, ZZP'ers en andere vormen van een flexibele schil zoals oproepkrachten. Dit heeft alles te maken met wat in het voorgaande reeds is genoemd: een deel van de respondenten ervaart de wijzigingen in het ontslagrecht vooral in het belang van de werknemer. Het aanstellen van vast personeel vormt een

risico en dit risico wordt naar hun idee alleen maar groter gemaakt. Ook de transitievergoeding, die in de volgende paragraaf aan bod komt, speelt hierin een rol.

Enkele illustraties:

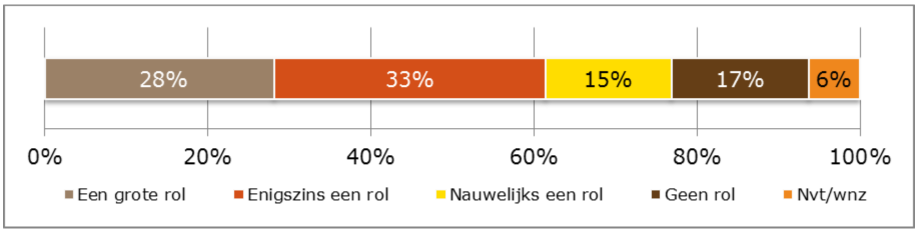
"Personeelsbeleid is al meerdere jaren aangescherpt en veel meer payroll en uitzend. Alleen kader en staf personeel krijg nog een vast dienstverband. Ook deze laatste groep wordt (nog) kritischer beoordeeld."

"Het aantal mensen zal niet afnemen. We zullen minder vaak vaste contracten geven, maar na 2 jaar vaker naar anderen uitzien. Alleen de absolute toppers kunnen nog een vast contract krijgen."

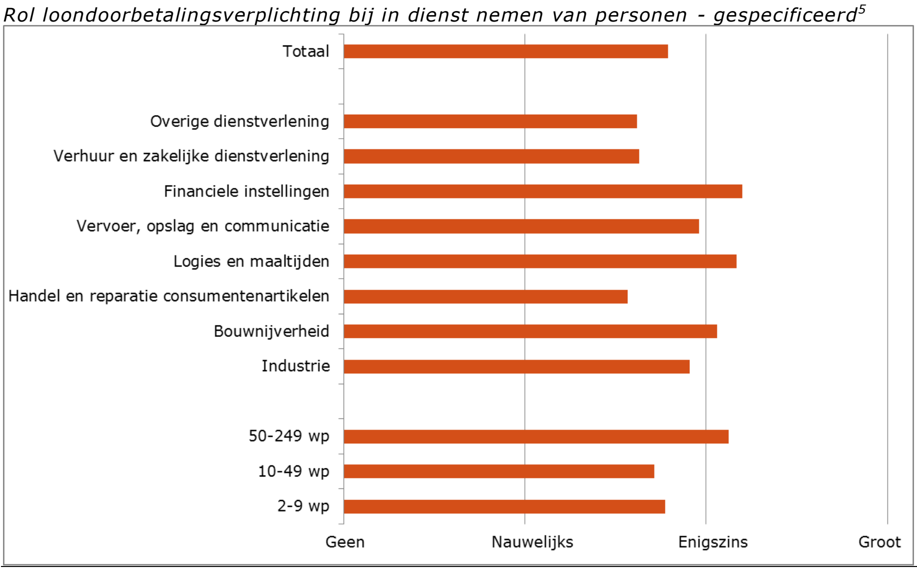
2.8 Loondoorbetalingsverplichting

De respondenten is de vraag gesteld in hoeverre de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte een rol speelt om iemand in dienst te nemen. 28% van de respondenten heeft hierbij aangegeven dat dit een grote rol speelt, 33% dat dit enigszins een rol speelt, 15% dat dit nauwelijks een rol speelt en 17% dat het geen rol speelt (zie figuur 6). Uit de specificatie van de uitkomsten blijkt dat er sectoren zijn waarin de rol van de loondoorbetalingsverplichting groter wordt ingeschat. Hetzelfde geldt voor de categorie bedrijven van meer dan 50 werkzame personen.

figuur 6 Rol loondoorbetalingsverplichting bij in dienst nemen van personen (n=404)



Rol loondoorbetalingsverplichting bij in dienst nemen van personen - gespecificeerd[5]

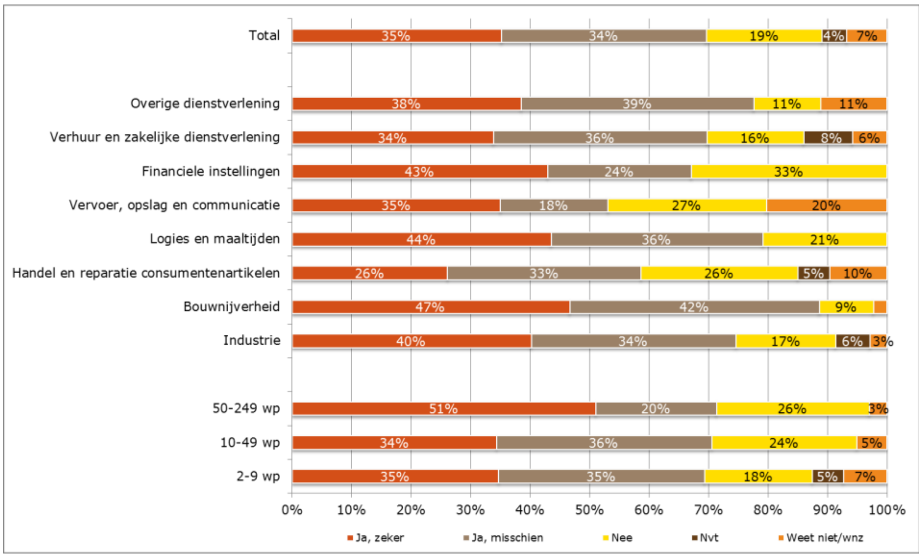


Bron: Panteia

5 Beide figuren in figuur 7 hebben betrekking op dezelfde vraag. De bovenste figuur geeft de verdeling van de antwoorden weer voor de hele steekrpoef, de onderste figuur geeft de gemiddelde score weer op dezelfde. 'Geen rol' is hierbij als 1 geteld, 'Een grote rol' als 4.

Recht op transitievergoeding na 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte
Werknemers die bij ziekte, na twee jaar loondoorbetaling, worden ontslagen hebben straks – net als andere werknemers die minstens 2 jaar in dienst zijn geweest en wiens arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd – ook recht op een transitievergoeding. In totaal was 36% van de respondenten hiervan reeds op de hoogte. Op de vraag of de respondenten denken dat de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte een grotere rol gaat spelen om iemand in dienst te nemen, nu zo'n werknemer ook recht heeft op een transitievergoeding, heeft 35% 'zeker' aangevinkt. 34% heeft 'misschien' aangevinkt en volgens 19% van de respondenten is dit niet het geval. In figuur 7 is deze informatie ook op gedetailleerd niveau weergegeven. Binnen de sectoren vervoer, opslag en communicatie en binnen handel en reparatie consumentenartikelen wordt de rol aanzienlijk kleiner geacht dan binnen logies en maaltijden en met name bouwnijverheid

figuur 7 Denkt u dat de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte een grotere rol gaat spelen om iemand in dienst te nemen, nu zo'n werknemer ook recht heeft op een transitievergoeding? (n=404)

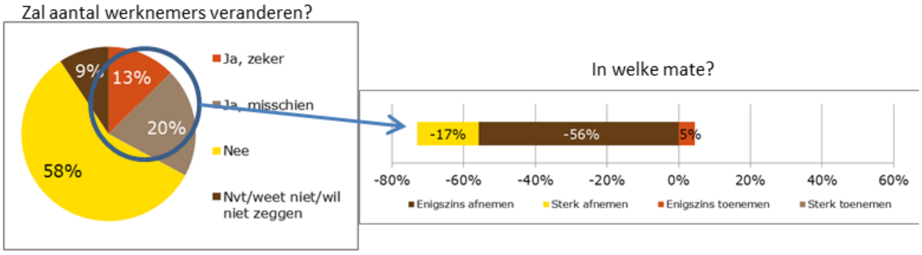


Bron: Panteia

Welke effect het aanstaande recht van werknemers op een transitievergoeding na twee jaar loondoorbetalingsverplichting bij ziekte zal hebben op het aantal werknemers is in figuur 8 weergegeven. Aan respondenten is gevraagd of zij denken dat het aantal werknemers dat bij hen in dienst is, zal gaan veranderen nu zieke werknemers na twee jaar loondoorbetaling ook recht hebben op een transitievergoeding. Volgens de meerderheid van de respondenten (58%) zal het aantal werknemers hierdoor niet veranderen, 20% heeft 'misschien' geantwoord en 13% 'zeker'.

De in totaal 33% die van mening is dat het aantal werknemers 'zeker' (13%) of 'misschien' (20%) zal veranderen, is verzocht aan te geven of het aantal werknemers (sterk of enigszins) zal afnemen of (sterk of enigszins) zal toenemen. Een merendeel van 56% van het percentage respondenten dat een verandering in aantal werknemers verwacht, verwacht dat het aantal werknemers enigszins zal afnemen. Hiernaast verwacht 17% dat het sterk zal afnemen, 5% verwacht dat het aantal werknemers enigszins zal toenemen.

figuur 8 Effect op aantal werknemers van recht op transitievergoeding bij ziekte na 2 jaar loondoorbetaling (n=404)



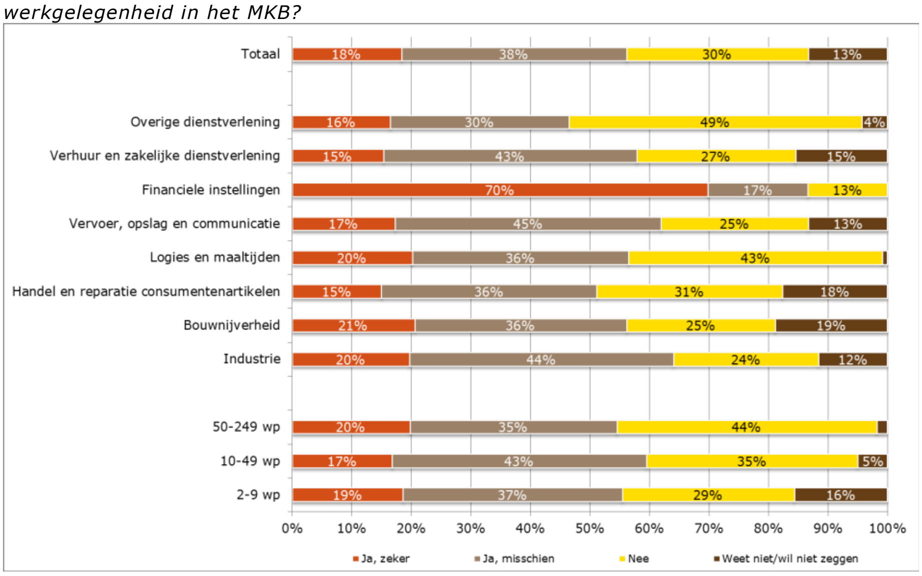
Bron: Panteia

Verder blijkt dat het verwachtte effect varieert tussen sectoren en bedrijfsgroottes. De grotere organisaties verwachten vaker een afname van het aantal werknemers dan kleinere organisaties. Verder worden er in de bouwnijverheid en in vervoer, opslag en communicatie relatief sterke effecten verwacht.

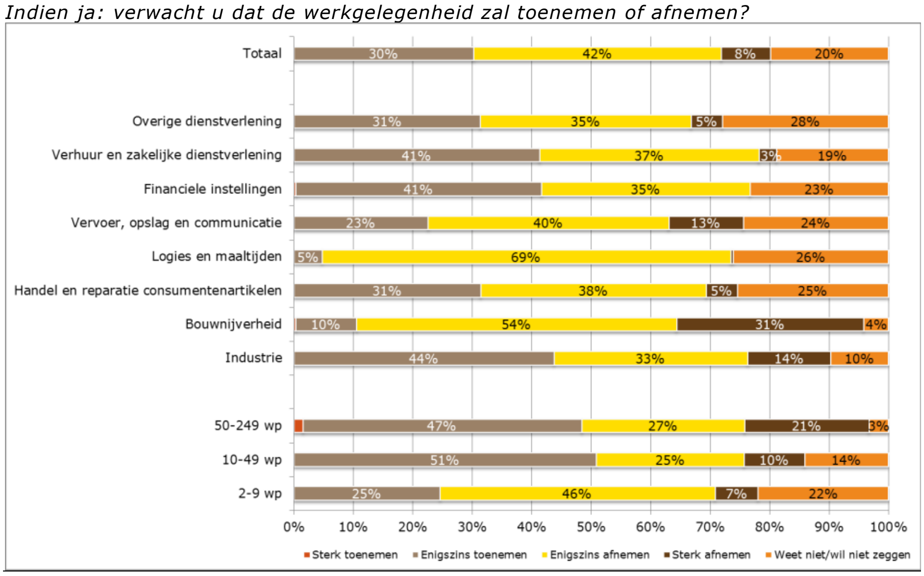
Bijlage 1 Details werkgelegenheid

figuur 9 Uitkomsten vragen werkgelegenheid (n=406)

Verwacht u dat de hervorming van het ontslagrecht effect zal hebben op de werkgelegenheid in het MKB?



Indien ja: verwacht u dat de werkgelegenheid zal toenemen of afnemen?

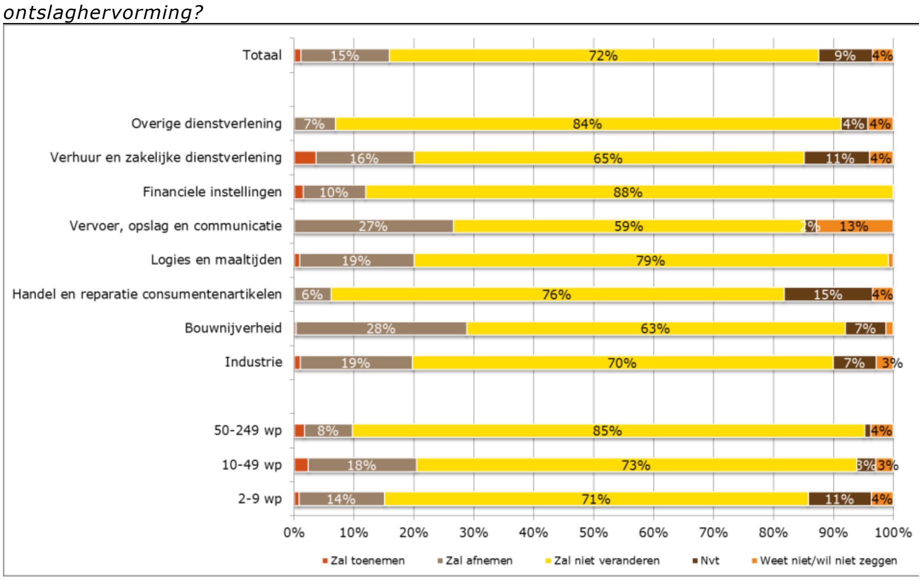


Bron: Panteia

Bijlage 2 Details verwachting omtrent het aantal medewerkers vanwege de ontslaghervorming

figuur 10 Uitkomsten verwachtingen omtrent aantal medewerkers vanwege de ontslaghervorming (n=405)

Denkt u dat het aantal werknemers dat bij u in dienst is, zal veranderen vanwege de ontslaghervorming?

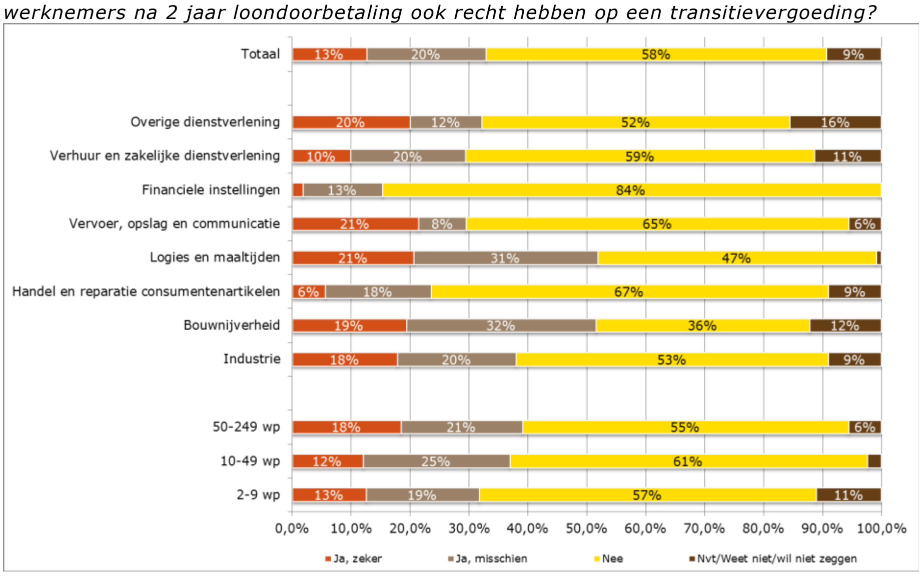


Bron: Panteia

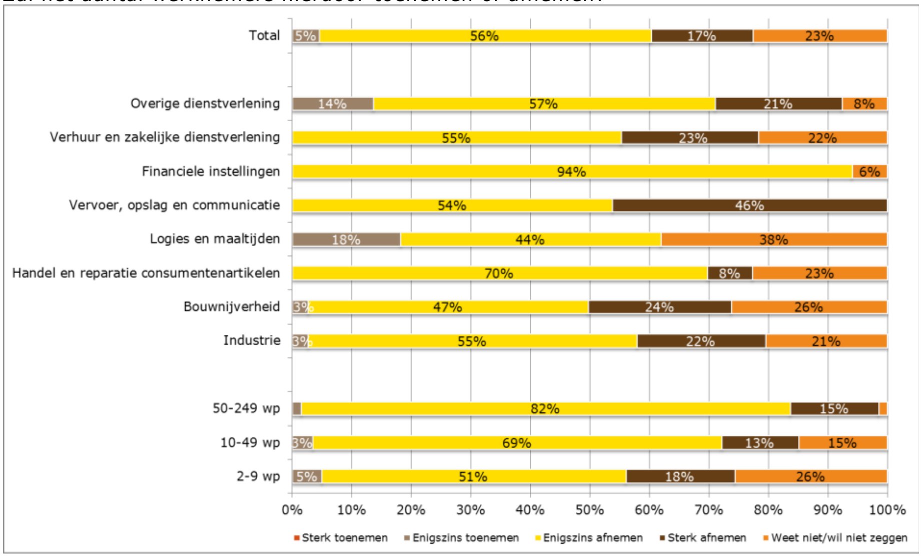
Bijlage 3 Details verwachting omtrent het aantal medewerkers vanwege recht op transitievergoeding zieke werknemers na 2 jaar loondoorbetaling

figuur 11 Uitkomsten verwachtingen omtrent aantal medewerkers vanwege de ontslaghervorming (n=404)

Denkt u dat u het aantal werknemers dat bij u in dienst is, zal gaan veranderen nu zieke werknemers na 2 jaar loondoorbetaling ook recht hebben op een transitievergoeding?



Zal het aantal werknemers hierdoor toenemen of afnemen?



Bron: Panteia

Bijlage 4 De vragenlijst

1. Welke rol speelt het huidige ontslagrecht in uw personeelsbeleid (zoals aannamebeleid, ontslagbeleid, scholingsbeleid, et cetera.)?

1. Een grote rol
2. Enigszins een rol
3. Nauwelijks een rol
4. Geen rol
5. Geen personeel in dienst -
> Niet verder in vragenlijst over ontslagrecht
6. Weet niet
7. Wil niet zeggen

2. In hoeverre bent u op de hoogte van de wijzigingen in het ontslagrecht die onderdeel zijn van de nieuwe aangenomen Wet Werk en Zekerheid, en die per 1 juli 2015 ingaan?

1. Volledig op de hoogte
2. In grote mate op de hoogte
3. Enigszins op de hoogte
4. Nauwelijks op de hoogte
5. Niet op de hoogte
6. Weet niet
7. Wil niet zeggen

TRANSITIEVERGOEDING

Een belangrijk onderdeel van de wet Werk en Zekerheid is de zogenaamde transitievergoeding, die de huidige ontslagvergoeding vervangt. De hoogte van de transitievergoeding is alleen afhankelijk van de lengte van het dienstverband en niet meer afhankelijk van de leeftijd van de werknemer en kan worden ingezet voor van-werk-naar-werk trajecten.

In beginsel krijgt iedereen met een dienstverband van ten minste twee jaar recht op een transitievergoeding (ook werknemers die ontslagen worden via de UWV-route). De hoogte van de transitievergoeding bij ontslag ligt lager dan huidige vergoedingen bij de kantonrechter, vooral als het oudere werknemers betreft. De hoogte van de transitievergoeding is 1/3 maandsalaris per dienstjaar over de eerste 10 jaren, en een 1/2 maandsalaris per dienstjaar voor de verdere jaren.

3. Wat is uw mening over deze transitievergoeding (vergeleken met de huidige ontslagvergoeding)?

1. Het is een verbetering
2. Maakt niet veel uit
3. Het is een verslechtering
4. Geen mening
5. Weet niet / Wil niet zeggen

4. Verwacht u dat de hervorming van het ontslagrecht effect zal hebben op de werkgelegenheid in het MKB?

1. Ja, zeker
2. Ja, misschien
3. Nee
4. Weet niet
5. Wil niet zeggen

[Als vraag 4<3]

5. Verwacht u dat de werkgelegenheid in het MKB hierdoor zal toenemen of afnemen?

1. Sterk toenemen
2. Enigszins toenemen
3. Enigszins afnemen
4. Sterk afnemen
5. Weet niet
6. Wil niet zeggen

[Als vraag 5<5]

6. Wilt u uw antwoord toelichten?

1. Ja: _________
2. Nee

7. Verwacht u dat de ontslaghervorming zal leiden tot veranderingen in uw personeelsbeleid?

1. Ja, zeker
2. Ja, misschien
3. Nee
4. Niet van toepassing
5. Weet niet
6. Wil niet zeggen

[Als vraag 7<3]

8. Verwacht u dat de ontslaghervorming tot veranderingen zal leiden in uw aannamebeleid?

1. Ja, het zal makkelijker worden om mensen aan te nemen
2. Ja, het zal moeilijker worden om mensen aan te nemen
3. Nee, weinig tot geen veranderingen
4. Weet niet
5. Wil niet zeggen

[Als vraag 7<3]

9. Verwacht u dat de ontslaghervorming tot veranderingen zal leiden in uw ontslagbeleid?

1. Ja, het zal makkelijker worden om mensen te ontslaan
2. Ja, het zal moeilijker worden om mensen te ontslaan
3. Nee, weinig tot geen veranderingen
4. Weet niet
5. Wil niet zeggen

[Als vraag 7<3]

10. Verwacht u dat de ontslaghervorming tot veranderingen zal leiden in uw scholingsbeleid?

1. Ja, ik zal meer in scholing gaan investeren
2. Ja, ik zal minder in scholing gaan investeren
3. Nee, weinig tot geen veranderingen
4. Weet niet
5. Wil niet zeggen

[Als vraag 7<3]

11. En verwacht u dat de ontslaghervorming tot veranderingen zal leiden in uw preventiebeleid?

1. Ja, ik zal meer gaan investeren in preventie
2. Ja, ik zal minder gaan investeren in preventie
3. Nee, weinig tot geen veranderingen
4. Weet niet
5. Wil niet zeggen

12. Denkt u dat het aantal werknemers dat bij u in dienst is, zal veranderen vanwege de ontslaghervorming?

1. Ja, zal toenemen
2. Ja, zal afnemen
3. Nee, zal niet veranderen
4. Niet van toepassing
5. Weet niet
6. Wil niet zeggen

[Als vraag 12<4]

13. Wilt u uw antwoord toelichten?

1. Ja: _________
2. Nee

14. Bent u van plan om extra financiële reserves aan te leggen vanwege de ontslaghervorming?

1. Ja, zeker
2. Ja, misschien
3. Nee
4. Niet van toepassing
5. Weet niet
6. Wil niet zeggen

15. In hoeverre speelt de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, een rol om iemand in dienst te nemen?

1. Een grote rol
2. Enigszins een rol
3. Nauwelijks een rol
4. Geen rol
5. Niet van toepassing
6. Weet niet
7. Wil niet zeggen

16. Heeft u weleens het loon van een zieke werknemer gedurende de maximale termijn van twee jaar moeten doorbetalen?

1. Ja
2. Nee
3. Niet van toepassing
4. Weet niet
5. Wil niet zeggen

17. Bent u op de hoogte van het feit dat werknemers die na twee jaar loondoorbetaling bij ziekte worden ontslagen, ook recht hebben op een transitievergoeding?

1. Ja
2. Nee
3. Weet niet
4. Wil niet zeggen

18. Denkt u dat de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte een grotere rol gaat spelen om iemand in dienst te nemen, nu zo'n werknemer ook recht heeft op een transitievergoeding?

1. Ja zeker
2. Ja, misschien
3. Nee
4. Niet van toepassing
5. Weet niet
6. Wil niet zeggen

19. Denkt u dat u het aantal werknemers dat bij u in dienst is, zal gaan veranderen nu zieke werknemers na twee jaar loondoorbetaling ook recht hebben op een transitievergoeding?

1. Ja, zeker
2. Ja, misschien
3. Nee
4. Niet van toepassing
5. Weet niet
6. Wil niet zeggen

[Als vraag 19<3]

20. Zal het aantal werknemers hierdoor toenemen of afnemen?

1. Sterk toenemen
2. Enigszins toenemen
3. Enigszins afnemen
4. Sterk afnemen
5. Weet niet
6. Wil niet zeggen

21. Is het personeelsverloop in uw bedrijf, in het afgelopen jaar toegenomen, gelijk gebleven of afgenomen?

1. Sterk toenemen
2. Enigszins toenemen
3. Enigszins afnemen
4. Sterk afnemen
5. Weet niet
6. Wil niet zeggen

22. En is het aantal onvervulbare vacatures voor gekwalificeerd personeel in uw bedrijf, in het afgelopen jaar toegenomen, gelijk gebleven of afgenomen?

1. Sterk toenemen
2. Enigszins toenemen
3. Enigszins afnemen
4. Sterk afnemen
5. Weet niet
6. Wil niet zeggen

De resultaten van het Programma MKB en Ondernemerschap worden in twee reeksen gepubliceerd, te weten: Research Reports en Publieksrapportages. De meest recente rapporten staan (downloadable) op: www.ondernemerschap.nl.

Recente Publieksrapportages

A201429	11-12-2014	Een innovatieve blik op de toekomst - Verwachtingen van het innovatieve mkb
A201428	11-12-2014	Succesvolle studentbedrijven. Met "kennis" en "kunde" naar "kassa"
A201427	12-11-2014	Innovatie in het MKB
A201425	23-10-2014	MKB-ondernemers en arbeidsbeperkten
A201424	27-10-2014	Stemming onder ondernemers in het MKB
A201423	30-09-2014	Kennisstromen in het MKB. Inzicht op basis van een MKB-kennis-input/outputmodel
A201422	15-09-2014	Bedrijfsfinanciering, zo kan het ook - Update 2014
A201421	12-08-2014	MKB: Een belangrijke speler in internationale waardeketens
A201420	27-05-2014	Algemeen beeld van het MKB in de marktsector in 2014 en 2015
A201419	21-05-2014	De financiële positie van het MKB in 2014 en 2015
A201418	29-07-2014	Beelden van bedrijfscriminaliteit. Empirisch onderzoek op basis van 37 cases
A201417	25-04-2014	Entrepreneurship in the Netherlands, The top sectors
A201416	01-05-2013	Omvang en prestaties van het MKB in de topsectoren
A201415	16-04-2014	Monitor Inkomens Ondernemers Editie 2013
A201414	01-04-2014	Financieringsproblemen in de binnenvaart
A201413	03-04-2014	Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen van zzp'ers, Resultaten zzp-panel meting II 2013
A201412	07-04-2014	Innovatie in de agrarische sector. De verschillende innovatievormen in beeld
A201411	13-03-2014	Bedrijfsoverdrachten in een periode van recessie en vergrijzing
A201410	06-03-2014	Ondernemendheid in de culturele sector
A201409	27-02-2014	Topsectoren in beeld – Beleving van het ondernemingsklimaat - meting voorjaar 2013 -
A201408	18-02-2014	Monitor vrouwelijk en etnisch ondernemerschap 2013
A201407	25-02-2014	Inkomens Zelfstandigen 2013
A201406	11-03-2014	Samenwerken bij vernieuwing in de topsectoren
A201405	13-02-2014	Lokale lasten voor bedrijven
A201404	08-02-2014	De effecten van de topsectoren op de bredere economie
A201403	04-02-2014	Wat drijft MKB ondernemers
A201402	20-02-2014	Gebruikersinnovatie in het MKB
A201401	27-02-2014	Topsectoren in beeld. Ontwikkeling van de innovativiteit van de topsectoren in najaar 2012-voorjaar 2013
A201374	14-01-2014	MKB Rating: Smaakt naar meer, onderzoek naar bekendheid en gebruik van ratings door MKB-bedrijven
A201373	07-01-2014	Vertrouwen in eigen bedrijf keldert: ondernemersvertrouwen door de jaren heen
A201372	10-04-2014	Aankomende en opkomende challengers in de topsectoren
A201371	17-3-2014	Samenwerkingskenmerken van challengers in de topsectoren

A201370	19-12-2013	Algemeen beeld van het MKB in de marktsector in 2013 en 2014
A201369	23-12-2013	Ondernemen in de horecasector 2013
A201368	23-12-2013	Ondernemen in de groothandelsector 2013
A201367	23-12-2013	Ondernemen in de overige dienstverlening 2013
A201366	23-12-2013	Ondernemen in de bouwsector 2013
A201365	23-12-2013	Ondernemen in de transportsector 2013
A201364	23-12-2013	Ondernemen in de autosector 2013
A201363	19-12-2013	Bijdrage van buitenlandse werknemers aan innovatie in het MKB
A201362	23-12-2013	Ondernemen in de zakelijke dienstverlening 2013
A201361	23-12-2013	Ondernemen in de metaalelektro 2013
A201360	23-12-2013	Ondernemen in de voedings- en genotmiddelenindustrie 2013
A201359	23-12-2013	Ondernemen in de detailhandel 2013
A201358	17-12-2013	De grijze ondernemer. Internationale vergelijking van de grijze ondernemer
A201357	11-02-2014	Nulmeting studentbedrijven
A201356	18-03-2014	Toekomst van de maakindustrie. Knowledge based capital!
A201355	10-12-2013	Opleiding en scholing van zzp'ers – Resultaten zzp-panel meting I van 2013
A201354	26-11-2013	Internationale benchmark ondernemerschap 2013. Tabellenboek
A201353	19-11-2013	Topsectoren: beeld en ontwikkeling. Update oktober 2013
A201352	28-01-2014	Technologische en sociale innovatie in een concurrerende markt
A201351	21-11-2013	Innovatie en internationalisering in het MKB
A201350	12-11-2013	Innovatie in het MKB, ontwikkelingen in de periode 2002-201
A201349	31-10-2013	Fulfilment van online verkoop
A201348	15-10-2013	De overheid als klant van het MKB
A201347	26-09-2013	Algemeen beeld van het MKB in de marktsector in 2013 en 2014
A201346	08-10-2013	De innovativiteit van het MKB in 2013
A201345	19-09-2013	Monitor buitenlandse investeringen MKB
A201344	14-11-2013	Sectorale veranderingen in de Nederlandse economie
A201343	03-04-2013	Geen vertrouwen ondernemers in het economische beleid - Najaar 2013
A201342	12-09-2013	Verschillen tussen uitzendondernemingen
A201341	17-10-2013	Economische effecten verlaging van de administratieve lasten voor het bedrijfsleven
A201340	19-08-2013	Exportindex MKB. Ontwikkelingen 2008-2011
A201339	22-08-2013	Topsectoren: beeld en ontwikkeling. Update augustus 2013
A201338	12-09-2013	Bedrijfsfinanciering: zó kan het ook!
A201337	03-09-2013	Bedrijvendynamiek en werkgelegenheid 1998-2012
A201336	27-11-2013	Inkomens Zelfstandigen 2012
A201335	01-07-2013	Algemeen beeld van het MKB in de marktsector in 2013 en 2014 – Update juni
A201334	15-07-2013	De rol van sociale media bij innovatie door zzp'ers
A201333	02-07-2013	Topsectoren in beeld. Internationale oriëntatie topsectoren
A201332	02-07-2013	Topsectorenpanel. Methodologische verantwoording
A201331	04-07-2013	Calimero creativiteit: De innovatieve netwerken van zzp'ers